

Профессиональная адаптация сотрудников вузовских библиотек Перми (по материалам анкетирования)

Создание профессионального коллектива, способного успешно ориентироваться в сложных технологических процессах современной библиотеки, – основная управленческая задача библиотек, в том числе и библиотек вузов Перми. В практической работе каждой библиотеки остро встает проблема профессиональной и психологической адаптации библиотекарей со стажем 1–5 лет, тем более что библиотекари именно этой категории чаще других увольняются. В вузовских библиотеках Перми (госуниверситета, технического и педагогического университетов, сельскохозяйственной и фармацевтической академий) было проведено анкетирование 70 сотрудников со стажем работы до 5 лет, отнесем их к группе начинающих библиотекарей. Респонденты указывали причины прихода на работу в библиотеку и приемлемые формы повышения квалификации, отвечали на вопросы относительно психологического климата в коллективе, взаимоотношений с руководителем и степени удовлетворенности условиями труда, то есть определяли те моменты, которые могут влиять на адаптацию в библиотеке.

Средний возраст опрашиваемых работников составил 32 года. В целом распределение по возрасту выглядит следующим образом:

- от 20 до 30 лет – 62 % (43 человека);
- от 30 до 40 лет – 17 % (11 человек);
- от 40 до 60 лет – 21 % (15 человек).

Данная группа библиотекарей имеет разный уровень образования:

- высшее – 54 % (38 человек);
- неоконченное высшее – 14 % (10 человек);
- среднеспециальное – 24 % (17 человек);
- среднее – 8 % (5 человек).

Период адаптации вновь принятого сотрудника библиотеки начинается уже на начальном этапе приема на работу. Обычно директор библиотеки проводит собеседование, выясняет причины прихода на работу, знакомит со спецификой и традициями библиотеки, рассказывает о структуре и функциях подразделений, условиях и содержании работы и о возможностях профессионального роста.

Среди причин прихода на работу в библиотеку, как показали ответы молодых библиотекарей, прозвучали следующие:

- 44 % (31 человек) отметили «по собственному желанию»;
- 42 % (29 человек) указали, что так сложились обстоятельства;
- 10 % (7 человек) сослались на совет родственников, друзей, знакомых;
- 4 % (3 человека) ответили, что выбор был случайным.

Таким образом, профессия библиотекаря привлекает молодых сотрудников из-за того, что можно:

- работать с книгами – 42 % (29 человек);
- общаться с разными людьми – 39 % (27 человек);
- совершенствоваться и расти как личность – 36 % (25 человек);
- спокойно и размеренно работать – 14 % (10 человек).

Одним из важных моментов успешной адаптации на начальном этапе является, пожалуй, правильность выбора отдела, в котором сотруднику предстоит работать. В библиотеках все чаще применяется метод передвижения сотрудника по отделам, различаю-

щимся характером технологических процессов и операций. Это способствует выявлению склонности библиотекаря к работе с читателями или во внутренних отделах и соответственно скорейшей адаптации. Ответы говорят сами за себя:

- 57 % (40 человек) хотели бы остаться в том отделе, где начали работать;
- 14 % (10 человек) иногда думают о смене отдела;
- 10 % (7 человек) хотели бы сменить отдел;
- 13 % (10 человек) задумались о смене отдела.

По результатам анкетирования среди трудностей, которые испытали сотрудники в период адаптации, были отмечены следующие:

- 26 % (18 человек) указали, что одной из главных проблем, по их мнению, стало несоответствие теоретических знаний практическим требованиям;
- 20 % (14 человек) испытали сложность при адаптации в новом коллективе;
- 16 % (11 человек) отметили отсутствие четких указаний, что от них требуется;
- 4 % (3 человека) выделили отсутствие наставника.

Исходя из этого одним из важнейших этапов профессиональной адаптации в вузовских библиотеках является обучение новых сотрудников с учетом их образовательного уровня и стажа работы. К этому следует отнести обучение на рабочих местах и проведение специальных библиотечно-библиографических занятий, как, например, в библиотеке госуниверситета. На них новых сотрудников знакомят с историей и структурой библиотеки, функциями отделов, системой справочного аппарата и электронным каталогом, обучают составлению библиографического описания.

Адаптация нового сотрудника на рабочем месте и в коллективе – не простой психологический процесс. Как правило, руководитель структурного подразделения является первым наставником. Благодаря умелой организации работы наставников заинтересованность вновь прибывшего сотрудника может возрасти, а вероятность его ухода из организации значительно снизиться. Респонденты отметили:

- единство действий руководителя подразделения библиотеки и отдельных сотрудников – 59 % (41 человек);
- воздействие мнения руководителя подразделения на взаимоотношения в коллективе – 14 % (10 человек);
- участие руководителя в вопросах личной жизни работника – 14 % (10 человек);
- приоритет волевого и организационного решения руководителя подразделения – 13 % (9 человек).

Профессиональная адаптация работника зависит и от психологической атмосферы в коллективах вузовских библиотек. Например:

- 62 % (43 человека) назвали атмосферу в коллективе доброжелательной;
- 37 % (26 человек) – деловой;
- 9 % (6 человек) отметили некоторую напряженность;
- 1 человек указал на наличие конфликтной ситуации.

Проведение совместных библиотечных мероприятий способствует как сплочению коллектива, так и адаптации вновь поступивших работников, имеющих возможность проявить себя, раскрыть свой творческий потенциал. Например, в библиотеках вузов города существуют клубы творческой личности «Встреча», «Литературное кафе», «Библиотечная гостиная», в которых проводятся встречи с интересными людьми.

Хорошей традицией стали праздники с приглашением ветеранов библиотек, общение с которыми, несомненно, полезно для молодого поколения и способствует эмоциональному проникновению в профессию. В библиотеке ПГУ, например, традиционно проводится осенний праздник «День труда» – встреча библиотечных ветеранов и молодого поколения.

Одним из самых важных этапов адаптации является повышение квалификации библиотечных работников. Это постоянный и планомерный процесс, цель которого – повышение эффективности технологических процессов библиотеки и, конечно, профессиональный рост сотрудников.

Наиболее приемлемыми формами повышения квалификации респонденты считают следующие:

- стажировки – 46 % (32 человека);
- деловые игры и тренинги – 32 % (22 человека);
- тематические обзоры – 41 % (20 человек);
- лекции и семинары 22 % (15 человек).

Отметим, что хотя стажировки, по мнению респондентов, являются предпочтительной формой обучения, они не всегда бывают эффективны для сотрудников, не имеющих достаточного опыта работы в библиотеке. С этой точки зрения наиболее эффективными будут обучающие тематические семинары, если к их подготовке и проведению будут привлечены соответствующие специалисты. Так, например, в ПГТУ О.С. Беляевой, доцентом кафедры социологии и политологии, кандидатом философских наук, был проведен семинар для руководителей подразделений «Психология управления» в объеме 21 часа. Тема семинара вызвала живой интерес, в нем приняли участие 56 человек.

В век развития новых компьютерных технологий встает вопрос об их освоении персоналом библиотек. В ПГТУ, ПГПУ и ПГФА обучение библиотекарей происходит непосредственно в библиотеках. Сотрудники ПГСХА (10 человек) обучались на курсах «Информационные технологии в современной библиотеке». В ПГУ практикуется 2-этапное компьютерное обучение (каждый этап по 72 часа), которое включает начальную подготовку и углубленное изучение (например, в 2004 г. прошли обучение 23 сотрудника). Ежегодно библиотекари всех вузов обучаются на семинарах по освоению правовой БД «Консультант+».

Одной из форм повышения квалификации можно считать тематические обзоры специальной и популярной периодики: в ПГФА они проводятся ежемесячно, в ПГТУ и ПСХА – ежеквартально, в ПГУ – ежегодно, а с новыми книгами и периодическими изданиями библиотечной тематики специалисты библиотек знакомятся по мере необходимости и в соответствии с профилем работы.

В последнее время в целях повышения квалификации чаще стали использовать такие формы, как тренинги и деловые игры. В ПГТУ, например, проводится деловая игра «Знаешь ли ты свою библиотеку?», в которой участвуют вновь пришедшие сотрудники.

Развитию творческого и профессионального потенциала библиотекарей способствует их участие в конкурсах профессионального мастерства «Библиотека года», «Библиотекарь года», «Молодые в библиотечном деле», подготовка докладов к конференциям, семинарам, что дает возможность специалистам библиотеки совершенствоваться и самоутверждаться. Например, молодые специалисты библиотеки ПГТУ стали призерами областного конкурса и конкурсов методического объединения, а в настоящее время – это перспективные руководители подразделений и библиотеки.

Хотелось бы отметить особую форму работы библиотеки ПГТУ со студентами колледжа искусств и культуры. Библиотека приглашает студентов-первокурсников колледжа на практику, а по результатам практики предлагает место работы. Так, например, за последние пять лет в библиотеке остались работать 12 выпускниц колледжа, 10 из них в свое время были здесь на практике. Кроме того, большинство из них в настоящее время продолжает обучение в Пермском государственном институте искусств и культуры.

Анкетирование стало одним из этапов программы работы с персоналом, а полученные результаты позволяют более эффективно привлекать в библиотеки вузов города вновь поступающих работников, удерживать и развивать их.